

시큐리티기업 CEO의 민간경비에 대한 의식조사 연구

A Study on the Attitude of CEO in Private Security Company

안 황 권*

<목 차>

- | | |
|------------|------------------|
| I. 서론 | III. 조사설계 및 분석결과 |
| II. 이론적 논의 | IV. 결론 |

<요 약>

본 연구의 목적은 시큐리티기업 최고경영자(CEO)의 민간경비에 대한 의식을 분석하고, 그에 한국민간경비의 발전방안을 제시하는 것이다. 특히 중소 규모의 시큐리티기업의 경우는 특히 최고경영자의 의식과 영향력은 크고 빠르게 반영되기 때문에 더욱 중요하다. 시큐리티기업 최고경영자의 민간경비에 대한 의식을 분석한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 경비업에 대한 직업선택동기는 적성에 맞고, 사회적으로 인정받을 수 있어서 선택했다. 그러나 현재 경비업체의 난립과 부정적 이미지 등으로 인하여 불만족하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 구조적인 문제를 해결해 나가야 한다. 둘째, 경비업은 경제적 요인 못지 않게 사회적 지위, 사회적 인식부족 때문에 저평가 받고 있다. 따라서 경비업의 직업이미지 제고가 필요하다. 셋째, 현행 경비업 법령의 문제점을 지적하고 개정하여야 한다. 넷째, 경비협회의 적극적인 역할이 요청된다. 회원사들은 협회의 정책에 대해 적극 협조하고 있으나 협회의 정책과 운영에 대해서 부정적인 의견이 많다. 다섯째, 경찰은 상징적으로는 민간경비를 치안서비스의 파트너라고 하지만 실제로는 공·사경비간의 협력이 미흡한 실정이다. 여섯째, 시큐리티기업의 CEO들이 방법능력 제고 방안으로 우선 경비원의 사기양양이라고 한 것은 매우 고무적인 일이다.

민간경비산업의 전망에 대해서는 보통수준의 평가를 하고 있으며, 민간경비가 사회적으로 저평가된 것을 반영한 결과이다.

주제어 : 민간경비, 최고경영자, 시큐리티 기업, 시큐리티 정책, 한국경비협회

* 경기대학교 경호안전학과 교수

I. 서 론

기업은 국가시스템이나 사회시스템의 틀 속에서 경영활동을 하면서 생존해야 하는 개방시스템의 속성을 갖고 있다. 급변하는 환경과 유동적인 거대한 시스템 속에서 경영자가 시스템적이고 상황적응적 입장에서 경영을 한다는 것은 경영환경의 중요성을 인정하고 환경에 적응하기 위한 경영을 하고 있는 것이다.

시큐리티기업도 내외적 환경 속에 운영되는 영리목적의 경영조직이다. 이 조직은 인간의 집합체로서 경영목표를 추구하기 위해 의식적으로 구성된 사회적 단위이다. 따라서 조직이 살아 남고 또 발전하기 위해서는 조직내외의 급변하는 환경에 끊임없이 적응해야하고 내부적으로는 의식적인 노력에 의하여 조직을 개혁하고 학습하지 않으면 안 된다.

시큐리티기업에 직접, 간접적으로 영향을 미치는 요인은 적지 않다. 그중에 하나가 최고경영자(CEO)의 의식과 자세이다. 최고경영자의 의식과 자세는 경영환경의 중요한 요소이다. 그러나 이러한 경영자의 자세는 무형적인 것이기 때문에 환경요소로서의 중요성이 제대로 인정되지 못하는 경우가 있다.

그러나 최고경영자는 기업의 내부에 위치하며 경영에 직접적으로 영향력을 행사하여 경영성과를 좌우하고 있다. 즉 경영자가 어떠한 생각이나 판단을 하는가는 경영목표나 경영전략을 통하여 경영조직에 반영되고 집행되기 때문이다. 특히 기업 규모가 중소기업체인 경우에는 그 영향은 크고 빠르게 반영되기 때문에 최고경영자의 태도나 의식은 더욱 중요하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 그동안 일반경비원, 특수경비원 및 경비지도사에 대해서는 다각적인 측면에서 조사 연구가 이루어지고 있으나 민간경비업체의 최고경영자에 대해서는 양적, 질적 연구가 전무한 실정이다.

이러한 배경 하에서 본 연구는 시큐리티 최고경영자의 민간경비에 대한 의식을 분석하고, 그에 따라 민간경비의 발전방안을 제시하는 것이 목적이다.

II. 이론적 논의

1. 시큐리티기업의 의의

기업은 투입에 비해 보다 많은 산출물을 생산하기 위하여 경제성 원칙에 입각하여 운영되는 공동체이다(김영규, 2000:13). 이러한 기업들은 일반적으로 고객의 욕구를 만족시키기 위해 제품과 서비스를 판매하고 제공하고 있다. 현대기업 경영의 근간은 당해 제품이 유사한 경쟁기업과의 경쟁에서 이기는 것이다.

시큐리티기업은 경제성 원칙에 따라서 고객에게 주로 서비스 제공의 용역(outsourcing)업무를 수행하는 공동체이다. 용역업무인 이상 영업 없이는 경영은 없다. 따라서 영업활동이 얼마나 잘되느냐가 경영 상태를 좌우하는 결정요인이라고 해도 과언이 아니다. 그런데도 그동안 민간경비의 인적자원에 대한 연구는 주로 경비원의 자질향상, 교육훈련, 동기부여, 사기진작 등에 편중되고 또 선발, 교육, 유지 등의 인사문제를 재평가하는 시큐리티 매니저의 필요성이 대두되었다(Johnson, 2005 : 419). 반면에 시큐리티 마케팅이나 영업사원의 사기진작, 동기부여 등에 대해서는 거의 다루지 않았다.

영업활동은 경영의 견인력이다. 경영계획을 실현하기 위해 영업전략을 수립하여 실행하고 필요한 성과를 올려야 한다. 영업활동은 촉진활동(promotion)을 어디에서(place), 어떠한 방법으로 판매할 것인가가 중요하다. 그것은 어떠한 상품을 얼마에 판매할 것인가에 의해 결정되는 것이다.

경비업은 용역업무이기 때문에 일과성의 상품판매업이나 건설업과는 달리 용역업무를 지속적으로 적정하게 실시함으로써 지속적인 대가를 받는다. 게다가 경비 용역업무는 사람의 생명, 신체, 재산에 관계되는 성질상 영업사원의 활동과 경비파트의 활동이 일체가 되었을 때 비로소 영업을 성립되어 '상품이 팔리는' 것이 된다. 바로 영업활동과 경비활동은 경영의 양 수레바퀴인 셈이다(全國警備業協會, 2001:3-4).

2. 최고경영자의 개념과 시큐리티기업 CEO의 역할

최고경영자(CEO: Chief Executive Officer)란 기업의 성공에 관해 궁극적인 권한과 책임을 가지며 전사(全社)적인 전략을 구사하는 인물을 말한다. 따라서 최고경영자는 기업의 목표와 전략 및 계획을 수립하는 등 기업활동의 방향에 결정적

인 영향을 미치는 최고 의사결정자이다.

미국 기업에서 처음 생긴 개념으로, 보통 대표이사와 같은 뜻으로 쓰인다. 대외적으로 기업을 대표하고 대내적으로는 이사회를 집행하며, 회사 업무에 관한 결정과 집행을 담당하는 등 대표이사와 유사한 또는 같은 지위·권한을 갖는다.

CEO(Chief Executive Officer)는 한 기업에 보통 1명이 있지만, 복수의 CEO를 두는 기업도 있으며, CEO가 회장직을 겸하는 경우도 있으나 두 직책이 분리되는 경우도 있다. CEO와 회장직이 분리되어 있는 경우에는 일반적으로 회장은 단지 이사회를 주재하는 권한만을 행사하는 데 반하여 CEO는 경영 전반을 총괄한다. 따라서 기업 경영에 관한 실권은 CEO에게 있다고 할 수 있다.

시큐리티업체의 CEO는 경영목표를 달성하기 위해 계획을 수립하고 조직을 형성하고, 부하를 지휘하며, 그 성과를 통제하는 등의 여러 경영활동을 수행한다. 그리고 이러한 경영목표를 달성하기 위해 필요한 경영자의 순환적 직능을 의미하는 경영활동만이 아니라 공식적 권한과 지위로부터 비롯되는 대인적·정보적·의사결정적 역할을 수행한다(김영규, 2000:53-56).

구체적으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 시큐리티기업의 경영계획을 수립하는 일이다. 기업의 구성원들이 기업의 목표달성을 효율적으로 하기 위해서는 경영목표가 무엇인지 알아야 한다. CEO는 구성원들이 어떠한 일을 수행해야 하는지 밝혀야 한다. 그리고 경영목표나 각 부서의 운영방침을 설정하여 실천하는 방법을 제시해야 한다. 둘째, 조직을 관리하는 일이다. 조직을 형성하고 기존 구성원들이 조직목표를 달성하도록 조장하고 분위기를 조성하는 일이다. 따라서 구성원을 배치, 이동, 승진, 교육훈련을 하며 보상하는 일 등이다. 셋째, 대인적 역할이다. 시큐리티기업이 계속적으로 원만히 운영해갈 수 있도록 대외활동을 하는 것이다. 방문자 접견, 고객접대 등을 하며, 나아가 기업과 관련되는 공급자나 고객 등의 관련 인사들을 접촉하는 역할이다. 넷째, 시큐리티기업과 관련되는 정보를 수집, 가공, 제공하는 역할이다. 업체의 경영정보를 꾸준히 수집하고 이를 가공하고, 부하들에게 필요한 정보를 제공하는 역할이다. 다섯째, 의사결정을 하는 역할이다. 변화하는 환경 속에서 경영문제를 해결하기 위해서는 끊임없는 의사결정을 해야 한다. 즉 기업 내외에서 발생하는 애로사항을 적극적으로 해결해야 하며, 한정된 기업의 자원을 조직 내에서 합리적 배분하는 해야 한다. 그리고 고객과 계약 체결하는 결정을 하는 것 등이다.

3. 시큐리티기업의 현황

1976년 용역경비업법이 제정된 후, 1978년 용역경비협회가 창립할 당시에 허가 경비업체는 10개에 불과하였으나 그동안 협회 설립 10만인 1987년에 106개

업체로 10배가 증가하였고, 1993년에는 499개사, 1996년에는 1,000개사, 1999년에는 1,500개사를 넘었다. 2007년 12월말 현재 2,834개 법인이며, 이중 42.5%인 1,205개가 서울에 소재하고 있다. 허가업종은 3,387개인데 이중 시설경비가 80.5%(2,726개)를 차지하고 있다.

경비원은 2007년 12월 31일 현재 135,400명이며, 이중 지역별로는 서울이 29.8%(40,284명), 경기도가 23.4%(31,655명)를 차지하고 있다. 업종별로는 시설경비에 배치된 경비원이 80.9%(109,590명)를 차지하고 있다.

용역경비업법은 1976년 제정 당시부터 동법 제15조에 용역경비업의 건전한 발전을 위하여 용역경비협회를 설립할 수 있는 법적 근거를 두고 있었다. 이 법에 근거하여 1978년 8월 17일 용역경비협회가 창립총회를 한 후 동년 9월 23일 치안본부장이 사단법인 한국용역경비협회 설립을 승인하였다(한국경비협회, 1998: 54-63). 이후 1999년 용역경비업법이 경비업법으로 법명이 변경되면서 협회도 명칭이 사단법인 한국경비협회로 변경되었다. 협회의 회원사는 2008년 7월10일 현재 1,652개 법인이 한국경비협회에 가입되어 있어 전체의 58.3%에 불과하다.

경비협회의 2007년도 사업추진실적을 보면 법령 및 제도개선, 경비원 교육강화, 회원의 권익증진, 경비기능의 활성화, 홍보기능의 강화, 협회 기능의 효율적 운영에 주력하고 있다. 그러나 회장이 2년 임기(2009년부터 3년으로 변경)의 선거직이어서인지 그동안 역대 회장들은 주로 전시적인 행정과 실적위주의 행정에 중점을 두어 왔다. 그 결과 실질적으로 경비업이나 협회의 위상이 강화되지 못해 명실상부하게 공경비 특히 경찰과 파트너십이 형성되지 못하고 있는 실정이다.

III. 조사설계 및 분석결과

1. 조사설계

본 연구에 사용된 자료는 2006년 10월 26일 사단법인 한국경비협회가 주최한 최고경영자 세미나에 참여한 시큐리티기업 최고경영자를 대상으로 질문지를 배부하고 수집하였다. 즉, 전국에 소재한 회원사 대표들이 자율적으로 참여한 세미나에서 유의표집법을 활용하여 250명을 표집한 것이다. 이중 응답이 부실한 설문지를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례 수는 총 134명이었다.

본 연구에서 사용한 설문지는 크게 CEO의 사회인구학적 특성요인, 경비업에 대한 평가, 경비업법에 대한 평가, 한국경비협회에 평가, 경찰과 민간경비의 협조평가, 민간경비의 역할과 전망 평가 등으로 구성하였다.

자료분석은 현황파악과 의견의 도출을 위해 주로 빈도와 백분율을 기초로 하였으며, 통계 패키지는 SPSS/win 12.0을 활용하였다.

2. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 3-1>에서 보는 바와 같이, 성별분포는 총 134명의 설문조사 대상자 중 남자가 128명으로 전체 95.5%를 차지하고 있으며, 여자는 6명으로 전체의 4.5%를 차지하고 있다. 현재 전국 시큐리티기업의 최고경영자들 중에서 남성이 압도적인 비율을 차지하고 있는 것이 반영된 것이라 할 수 있다.

연령별로는 50대가 83명으로 49.2%를 차지하여 가장 많고, 그 다음으로 60대가 46명으로 35.1%, 30~40대가 18명으로 15.7%를 차지하고 있다.

학력별로는 총 134명의 설문조사 대상자 중 4년제 대졸이 66명으로 49.3%를 차지하여 가장 많았으며, 다음으로 대학원 졸업이 24명으로 17.9%, 고등학교 졸업이 23명으로 17.2%, 2년제 대졸이 19명으로 14.2%를 차지하고 있다.

<표 3-1> 조사대상자의 일반적 특성

구 분		인원(명)	빈도(%)	구 분		인원(명)	빈도(%)
성별	남자	128	95.5	학력	중졸이하	2	1.4
	여자	6	4.5		고졸	23	17.2
	합계	134	100.0		2년제 대졸	19	14.2
연령	30~40대	18	15.7		4년제 대졸	66	49.3
	50대	83	49.2		대학원 졸	24	17.9
	60대	46	35.1		합계	134	100.0
	합계	147	100.0		사무실 소유 형태	월세	50
경영기간	1~5년	36	26.9	전세		43	32.1
	6~10년	47	35	회사소유		28	20.9
	11~15년	26	19.4	기타		13	9.7
	15년 이상	25	18.7	합계		134	100.0
	합계	134	100.0	주사무소 소재	서울	49	36.5
경비업무 (복수응답)	시설경비	126	84.6		경기·인천	23	17.2
	호송경비	2	1.3		강원	6	4.5
	신변보호	11	7.4		대전, 충남북	10	7.5
	기계경비	5	3.4		부산	13	9.7
	특수경비	3	2.0		경남북	14	10.4
	기타	2	1.3		광주, 전남북	19	14.2
	합계	149	100.0				

경영기간은 전체 134명 중 6~10년이 35%(47명), 1~5년 26.9%(36명), 11~15년이 19.4%(26명), 15년 이상이 18.7%(25명)로 나타났다.

조사대상자의 주된 사무소의 소재를 보면, 서울이 49명으로 36.5%, 경기도·인천광역시 23명으로 17.2%, 광주·전남북·제주가 19명으로 14.2%, 경남·북이 14명으로 10.4%를 차지하고 있다. 사무소의 소유형태를 보면 월세가 50명으로 37.3%를 차지하고 있으며, 다음으로 전세는 43명으로 32.1%, 회사소유는 28명으로 20.9%를 차지하고 있다.

3. 경비업에 대한 평가 및 만족도

경비업에 대한 평가 및 만족도를 보면, 우선 경비업을 선택 동기는 적성에 맞기 때문이 29.9%(40명), 다른 마땅한 직업이 없어서 선택이 24.6%(33명), 사회적으로 인정받기 때문에 선택했다는 응답은 14.2%(14.2%)로 나타났다(<표 3-2>).

이것은 다른 마땅한 직업이 없어 어쩔 수 없이 선택했다는 부정적 생각이 전체의 24.4%인 반면 적성에 맞고, 사회적으로 인정받는 직업이어서 선택했다는 긍정적인 응답은 전체의 44.1%이므로 입직 동기는 매우 긍정적이라고 볼 수 있다.

현재 경비업의 직업만족도에 대한 설문에서는 그저 그렇다가 44.8%(60명)로 가장 높았으며, 불만족하다는 응답은 전체의 26.9%(36명)를 차지하였다. 반면에 만족한다는 응답은 31명으로 전체의 23.1%에 그쳤다. 따라서 만족한다(23.1%, 31명)와 매우 만족한다(1.5%, 2명)는 응답은 전체의 24.6%로 나타나 현재의 경비업이라는 직업에 대해 크게 만족하지 못하는 것으로 보인다.

불만족한 경우에 그 이유에 대한 설문결과를 보면 경쟁업체의 난립 때문이라는 응답이 57명 42.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 직업의 부정적 이미지 때문이라는 응답이 27명 20.1%를 차지하였으며, 저소득 때문에는 14.9%(20명), 조직관리의 어려움이 7.5%(10명)에 불과하였다.

경비업계의 묶은 과제중의 하나가 바로 무분별한 경쟁업체의 난립과 이에 따른 저가 입찰, 덤핑입찰 등의 문제이다. 최근 경비업체의 증가는 고무적인 현상이지만, 영세한 업체의 난립은 결국 덤핑계약을 하게 되고 그 결과 경비원은 낮은 보수와 후생복지의 취약 등으로 이직을 하게 되어 업무의 숙련도가 떨어지고 사기가 저하되어 양질의 서비스를 기대하기 어렵게 되었다. 이를 위해 구조적인 문제의 해결 방안과 더불어 경비원의 자질향상과 사기를 진작시키는 것이 필요하다.

조사결과도 이를 반영하듯이 경쟁업체의 난립이 불만족의 요인이라는 응답이 전체의 42.5%(57명)를 차지할 정도로 그 심각성을 보여주고 있어 이에 대한 발전적인 방안이 요청되고 있는 실정이다.

경비업체의 월소득에 대한 설문결과를 보면 불만족하다는 응답이 51명 38.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 보통이다가 42명 31.3%, 매우 적다가 22.4%(30명)를 차지하였으며, 만족하다는 응답은 11명 8.2%에 불과하였다.

경비업체를 통한 월소득에 대해서는 만족한다와 매우 만족한다가 전체의 8.2%에 불과할 정도로 만족하지 못하는 응답자가 대부분인 것으로 나타났다.

<표 3-2> 경비업에 대한 만족도

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)
경비업 선택동기	적성에 맞기 때문에	40	29.9	월소득 정도	매우 적다	30	22.4
	사회적으로 인정받기 때문에	19	14.2		적다	51	38.1
	수입이 높다고 해서	2	1.4		보통이다	42	31.3
	다른 마땅한 직업이 없어서	33	24.6		만족한다	11	8.2
	기타	40	29.9		매우 만족한다	0	0
직업만족도	매우 불만족한다	5	3.7	직업 불만족 이유	저소득	20	14.9
	불만족한다	36	26.9		직업의 부정적 이미지	27	20.1
	그저 그렇다	60	44.8		조직관리 어려움	10	7.5
	만족한다	31	23.1		경쟁업체 난립	57	42.5
	매우 만족한다	2	1.5		기타	20	14.9

경비업에 대한 시민들의 평가에 대한 인식은 그저 그럴 것이다가 49.3%(66명)로 과반수에 이를 정도로 높게 나타났다. 다음으로 부정적일 것이다라는 응답은 31.3%(42명)인 반면 긍정적일 것이다가 18.7%(25명), 매우 긍정적일 것이다가 0.7%(1명)로 나타났다(<표 3-3>). 따라서 경비업에 대한 시민들의 평가에 대한 인식은 전체 응답 중에서 19.4%(26명)만이 긍정적인 인식을 하고 있어 부정적인 시각을 주로 가지고 있는 것으로 나타났다.

경비업에 대해 시민들이 부정적으로 평가하는 이유에 대해서는 우선 낮은 사회적 지위 때문이라는 의견이 34.3%(46명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 사회적 인식부족이라는 의견이 30.6%(41명)을 차지하였으며, 적은 수입과 사회적 역할의 부족 때문이라는 의견은 각각 10.4%(14명)로 나타났다.

이는 경제적 요인보다는 사회적 지위, 사회적 인식부족이라고 보기 때문에 경비업의 직업이미지 제고가 필요할 것으로 보인다.

경비업계의 평가에 대한 인식분석의 결과를 보면 문제점이 많은 편이다가 61.2%(82명)로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 매우 문제점이 많다가 31.3%(42명), 그저 그렇다가 6.7%(9명)인 반면에 긍정적인 평가는 1.7%(1명)

에 불과하였다.

이는 외부의 사회적 평가가 낮다고 인식하고 있는 가운데 업계 내부적으로도 영세업체의 난립 등으로 기업환경이 매우 열악한 실정을 반영한 것으로 보인다.

이 결과 가까운 사람이 경비업을 하겠다고 상의하는 경우에는 반대하겠다고 67.2%(90명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 절대 반대하겠다고 10.4%(14명)로 나타난 반면 찬성하겠다는 7.5%(10명), 적극 찬성하겠다는 2.2%(3명)로 나타났다.

따라서 가까운 사람의 경비업에 대한 입직에 대해 부정적인 의견이 77.6%(104명)인 반면 찬성한다는 긍정적인 의견은 9.7%(13명)에 불과하였다.

<표 3-3> 경비업에 대한 평가

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)
경비업의 시민 평가	매우 부정적이다	0	0	부정적 평가 이유	적은 수입	14	10.4
	부정적이다	42	31.3		낮은 사회적 지위	46	34.3
	그저 그렇다	66	49.3		부정적 이미지	11	8.2
	긍정적이다	25	18.7		사회적 역할부족	14	10.4
	매우 긍정적이다	1	0.7		사회적 인식부족	41	30.6
경비 업계 평가	매우 문제점이 많다	42	31.3	경비업 입직 권유	무응답	8	6.0
	문제점이 많은 편	82	61.2		절대 반대	14	10.4
	그저 그렇다	9	6.7		반대	90	67.2
	합리적이다	0	0		잘 모르겠다	17	2.7
	매우 합리적이다	1	1.7		찬성	10	7.5
				적극 찬성	3	2.2	

경비업법에 대한 평가를 보면, 현행 경비업법령에 문제점이 많은 편이다라는 응답이 전체의 61.2%(82명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 매우 문제점이 많다가 31.3%(42명)을 차지하였다. 반면에 그저 그렇다가 6.8%(9명), 합리적이다가 0%, 매우 합리적이다가 0.7%(1명)로 나타났다. 따라서 긍정적인 평가가 0.7%인에 불과한 반면 문제점이 있다는 인식은 전체의 92.5%로 압도적인 다수를 차지하고 있다.

이는 경비업법의 성격상 주로 경비업자에게 제재를 가하는 규제위주의 법령이기 때문에 경비업체로는 불편하고 까다롭다고 생각하기 때문일 것이다. 그리고 실제 경비업체를 운영하는데 여러 가지 불합리한 법령으로 인한 불이익과 불편을 호소한 것으로 보인다.

경비업법령의 구체적인 문제점에 대한 응답을 보면, 교육문제가 36.3%(87명)

로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 경비원의 배치문제가 20%(48명), 경비지도사 배치문제가 16.7%(40명)로 나타났다.

<표 3-4> 경비업법령에 대한 평가

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)
경비법령 평가	매우 문제점이 많다	42	31.3	경비법령 문제점	경비원 배치문제	48	19.9
	문제점이 많은 편이다	82	61.2		경비지도사 배치문제	40	16.5
	그저 그렇다	9	6.8		교육문제	87	36.1
	합리적이다	0	0		허가문제	9	3.7
	매우 합리적이다	1	0.7		벌칙문제	11	4.6
					행정처분 문제	13	5.4
			기타	33	13.7		

이는 경비원 신입교육을 업체위탁 교육방식에서 경찰청 지정교육기관 교육방식으로 전환하면서 발생한 불만과 불편한 심정이 아직 해소되지 않은 결과로 보인다. 그리고 교육기관 교육방식으로 인하여 비용과 시간의 손실에 대하여 경영상의 애로를 토로한 것으로 판단된다. 그 외에도 경비원, 특수경비원 및 경비지도사의 교육과목과 시간문제, 신고 절차와 방법의 문제 등이 있다.

4. 한국경비협회의 정책 및 운영에 대한 평가

한국경비협회의 정책·운영에 대한 회원들의 평가는 보통이다가 53.7%(72명), 부정적이다가 23.1%(31명), 매우 부정적이다가 6.7%(9명)을 차지하였다. 반면에 긍정적이다가 10.4%(14명), 매우 긍정적이다가 3.0%(4명)에 불과하였다(<표 3-5>).

이는 전체적으로는 보통 수준의 평가를 하고 있는 것으로 보인다. 그러나 긍정적인 평가가 13.4%(18명)에 불과하여 협회의 관리 및 운영에 대해 아쉬움과 불만을 표시한 것으로 보이므로, 협회가 보다 적극적으로 의견을 수렴하여 합리적인 관리 및 운영을 통하여 회원들의 신뢰를 높이는 방안을 강구하는 것이 필요하다고 보인다.

협회의 경비원 교육훈련 정책과 운영에 대해서는 부정적이다가 36.6%(49명), 보통이다가 33.6%(45명), 매우 부정적이다가 13.4%(18명), 긍정적이다 10.4%(14명), 매우 긍정적이다가 2.2%(3명)로 나타났다. 전체적으로 부정적인 의견이 50%를 차지하고 있는 반면 긍정적인 의견은 12.6%에 불과하였다.

공제사업에 대한 설문결과를 보면 보통이다가 44.0%(59명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 부정적이다가 24.6%(33명), 긍정적이다가 20.1%(27명), 매우 부정적이다가 4.5%(6명) 등으로 나타났다. 이 공제사업에 대해서도 전체적

으로 보통 수준의 평가를 하고 있는 것으로 보이며, 부정적인 평가도 29.1%를 차지하고 있어 의견수렴과 적극적인 홍보가 필요하다고 판단된다.

협회와 감독기관과의 관계에 대해서는 부정적이다 44.8%(60명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보통이다가 30.6%(41명), 매우 부정적이다가 15.7%(21명) 등으로 나타났다. 이것은 교육훈련정책의 변경과 협회교육기관 지정문제 등으로 양 기관이 불편한 점을 감안한 의견이라고 보인다.

회원의 권익보호에 대해서는 보통이다가 40.3%(54명)로 가장 높게 응답하였다. 그리고 부정적이다가 32.8%(44명), 매우 부정적이다가 14.2%(19명)인 반면 긍정적이다가 6.0%(8명), 매우 긍정적이다가 2.2%(3명)에 불과하다.

경비협회가 회원들로 구성된 사단법인임을 감안할 때 회원사의 권익보호가 제대로 되지 않는다고 평가하는 부정적인 의견이 47%인 반면 긍정적인 의견은 8.2%에 그치고 있는 매우 심각한 문제라고 생각된다. 회원들의 이러한 부정적인 생각은 협회에 대한 불신으로 이어지고 나아가서는 결국 협회 회원의 감소를 가져올 우려가 매우 크다고 보인다.

협회의 정책이나 운영에 대해서는 보통 또는 부정적인 평가가 높게 나타난 반면 회원사들의 협회 정책에 대한 협조에 대해서는 매우 적극적인 것으로 나타났다.

<표 3-5> 경비협회의 정책 및 운영에 대한 평가

구 분		인원(명)	빈도(%)	구 분		인원(명)	빈도(%)
협회의 관리 및 운영문제	매우 부정적	9	6.7	경비원 교육 및 훈련문	매우 부정적	18	13.4
	부정적이다	31	23.1		부정적이다	49	36.6
	보통이다	72	53.7		보통이다	45	33.6
	긍정적이다	14	10.4		긍정적이다	14	10.4
	매우 긍정적	4	3.0		매우 긍정적	3	2.2
	무응답	4	3.0		무응답	5	3.7
공제사업	매우 부정적	6	4.5	감독 기관 관계	매우 부정적	21	15.7
	부정적이다	33	24.6		부정적이다	60	44.8
	보통이다	59	44.0		보통이다	41	30.6
	긍정적이다	27	20.1		긍정적이다	5	3.7
	매우 긍정적	3	2.2		매우 긍정적	1	0.7
	무응답	6	4.5		무응답	6	4.5
회원사 권익 보호	매우 부정적	19	14.2	업무· 정책 협조 정도	전혀 협조 없음	0	0
	부정적이다	44	32.8		협조하지 않음	0	0
	보통이다	54	40.3		그러 그렇다	27	20.2
	긍정적이다	8	6.0		협조하고 있음	91	67.9
	매우 긍정적	3	2.2		적극적 협조함	16	11.9
	무응답	6	4.5				

협회의 업무 및 정책에 대한 협조 정도에 대해 질문한 결과, 협조하고 있다가 67.9%(91명), 적극적으로 협조하고 있다가 11.9%(16명), 그저 그렇다가 20.2%(27명)로 나타났다. 전체 중에서 79.8%가 협조하고 있다고 응답하여 정책에 대한 참여도가 충성도는 매우 높은 반면 협회가 이에 부응하지 못한 것으로 평가하고 있다.

현행 간선제로 선출하고 있는 협회 회장의 선거방법에 대해서는 개선되어야 한다가 35.1%(47명), 현행 제도가 좋다가 32.8%(44명)로 거의 비슷하게 응답하고 있고, 그저 그렇다가 20.1%(27명)로 나타났다(<표 3-6>).

선호하는 회장선출방법은 직선제가 좋다가 42.5%(57명), 지역별 대의원에 의한 간선제가 좋다가 32.1%(43명)로 나타났다. 그러나 외부에서 전문가를 영입 17.9%(24명), 전직 공무원을 영입하는 것이 좋다가 0.7%(1명)에 불과하였다. 회장 선출 방법에 대해서는 뚜렷하게 우열을 가리기가 어려우므로 시간을 두고 다각적인 검토가 필요하다고 생각된다.

그동안 한국경비협회는 경비업자들의 당연직 입회와 신입교육 위탁제도에 의지하여 무사안일하게 운영되다가 그 제도가 폐지됨에 따라 수입의 감소와 회원가입 감소됨에 따라 조직의 약화를 가져왔다. 더군다나 2004년 말 직선제 회장선출 과정에서 회원 간에 갈등이 유발되어 자중지란에 빠져 그 결속이 더욱 약화되었다.

협회는 공동된 사업의 관심사를 지닌 회원들로 구성된 조직이다. 따라서 회원사들의 역량이나 자원을 결집하고 동원하여 대외적으로 효과적인 PR을 전개하고 정책제안을 통하여 관련법률 개정이나 입법화에 노력을 해야 한다.

<표 3-6> 경비협회 회장선거 개선

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)
회장 선거 제도	반드시 개선되어야	8	6.0	선거 제도 개선	직선제로 개선	57	42.5
	개선되어야 한다.	47	35.1		지역별 대의원 간접선거	43	32.1
	그저 그렇다	27	20.1		외부 전문가 영입	24	17.9
	현행 제도가 좋다	44	32.8		전직 공무원 영입	1	0.7
	현행제도 매우 좋다	8	6.0		기타	9	6.7

5. 경찰과 민간경비의 협조 정도

경찰과 민간경비의 협조 정도에 대해 협조가 되지 않는다가 46.3%(62명), 그저 그렇다가 29.9%(40명), 전혀 협조가 되지 않는다가 19.3%(26명)로 나타났다(<표 3-7>). 경찰과 민간경비의 업무 협조가 안 되는 이유로는 경찰의 민간경비에 대한 인식부족때문인가 45.5%(64명)로, 법률의 제약과 규제 때문인가

24.6%(33명), 민간경비의 전문지식 부족 때문이 17.2%(23명) 응답하였다.

<표 3-7> 경찰과 민간경비의 협조

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)
경찰과 민간경 비의 업무협 조	전혀 되지 않는다	26	19.3	공·사간 업무 비협력 요인	민간경비에 대한 인식부족	64	45.5
	되지 않는다	62	46.3		민간경비의 방법능력부족	4	3.0
	그저 그렇다	40	29.9		민간경비의 전문지식부족	23	17.2
	그렇다	6	4.5		민간경비의 책임감부족	9	6.7
	매우 그렇다	0	0		법률의 제약과 규제	33	24.6
				기타	4	2.9	

6. 민간경비의 역할제고와 전망

민간경비의 범죄예방 능력을 향상시키기 위한 방안 중 가장 시급한 것으로는 경비원의 사기양양이 34.3%(46명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 경찰의 적극적인 협조 24.6%(33명), 우수인력 확보가 17.2%(23명), 교육·훈련의 강화가 11.2%(15명), 민간경비의 과학화가 6.8%(9명)로 나타났다(<표 3-8>).

시큐리티기업 CEO들이 방법능력 제고 방안으로 우선적으로 경비원의 사기양양이라고 한 것은 매우 고무적인 일이다. 그러나 현실적으로 경비원들은 사기를 제고하기 위해서는 보수문제를 제일 중요하다고 인식하고 있는데 CEO들이 이것을 해결하지 못하고 있는 것은 모순된 것이다.

민간경비산업의 전망에 대해서는 그러 그렇다가 35.0%(47명), 밝다와 매우 밝다가 각각 32.9%(44명), 4.5%(6명)를 차지하고 있다. 반면에 밝지 않다가 27.6%(37명), 전혀 밝지 않다가 4.5%(6명)로 비슷한 수준을 보이고 있다.

민간경비산업의 전망을 부정적으로 보는 이유로는 민간경비에 대한 낮은 인식 때문이 39.6%(53명), 영세업체의 난립 때문이 16.4%(22명), 전문성 부족 때문이 11.2%(15명) 등으로 나타났다.

이는 민간경비가 사회적으로 저평가되는 것을 반영한 결과이므로 앞으로 협회가 앞장서서 사회적 위상을 제고하고 이미지를 개선하는데 노력해야 할 것이다.

<표 3-8> 민간경비의 역할과 전망

구 분		인원 (명)	빈도 (%)	구 분		인원 (명)	빈도 (%)	
민간경비 방법예방 능력방안	우수인력 확보	23	17.2	부정적 전망 이유	낮은 인식	53	39.6	
	교육, 훈련의 강화	15	11.2		전문성 부족	15	11.2	
	민간경비의 과학화	9	6.8			법·제도 제약	5	3.7
	경비원의 사기양양	46	34.3		영세업체 난립		22	16.4
	경찰의 적극적인 협조	33	24.6			구성원 자질	5	3.7
	기타	8	5.9		기타		14	10.4
민간경비 산업전망	전혀 밝지 않다	6	4.5					
	밝지 않다	37	27.6					
	그저 그렇다	47	35.0					
	밝다	38	28.4					
	매우 밝다	6	4.5					

V. 결 론

시큐리티산업은 짧은 기간에 괄목할만한 양적 성장을 가져왔으나 질적인 문제는 다소 소홀히 생각하는 경향이 있었다. 그러나 앞으로 급변하는 경영환경 속에서 질적인 변화 없이는 시큐리티기업이 살아남기 어려운 실정이다. 시큐리티기업에 직접, 간접적으로 영향을 미치는 요인은 적지 않다. 그 중 가장 중요한 것에 하나는 최고경영자의 의식과 자세이다. 특히 중소 규모의 시큐리티기업의 경우는 특히 최고경영자의 의식과 영향력은 크고 빠르게 반영되기 때문에 더욱 중요하다.

시큐리티기업 CEO의 민간경비에 대한 의식을 분석한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 경비업에 대한 직업선택 동기는 적성에 맞고, 사회적으로 인정받을 수 있어서 선택했으나, 현재 경비업체의 난립과 부정적 이미지 등으로 인하여 불만족하고 있다. 영세한 업체의 난립은 결국 덤핑계약을 하게 되고 그 결과 경비원은 낮은 보수와 후생복지의 취약 등으로 이직을 하게 되어 업무의 숙련도가 떨어지고 사기가 저하되어 양질의 서비스를 기대하기 어렵게 만드는 원인이다. 이러한 문제를 적극 해결하기 위해서는 경비업체를 전수조사 후 등급화하여 불량한 기업이 퇴출되도록 하는 한편 경비원의 자질향상과 사기를 진작시키는 것이 필요하다.

둘째, 경제적 요인 못지않게 사회적 지위, 사회적 인식부족 때문에 저평가 받고 있으므로 경비업의 직업이미지 제고가 필요하다. 이것은 경제적 요인보다는 사회

적 지위, 사회적 인식부족이라고 보기 때문에 경비원의 명칭변경, 치안공동생산의 파트너십의 강화 등을 통한 이미지 제고가 필요할 것이다.

셋째, 업계와 학계의 의견을 수렴하여 현행 경비업 법령의 문제점을 지적하고 개정하여야 한다. 경비업법의 성격상 주로 경비업자에게 제재를 가하는 규제위주의 법령이기 때문에 경비업체로는 불편하고 까다롭다고 생각할 수도 있으나 실제 경비업을 운영하는데 불합리한 부분은 협회를 중심으로 적극 개정 운동을 펼쳐야 할 것이다. 특히 경비원의 교육문제, 배치문제, 경비지도사 배치문제 등을 중점 검토해야 할 것이다.

넷째, 경비협회의 적극적인 역할이 요청된다. 협회 회원사들은 협회의 정책에 대해 적극 협조하고 있으나 협회의 정책과 운영에 대해서 부정적인 견해가 적지 않다. 협회가 보다 적극적으로 의견을 수렴하여 합리적인 관리 및 운영을 통하여 회원들의 신뢰를 높여 나가는 방안을 강구하여야 한다. 교육훈련과 공제사업에 대해서도 보통 이하의 평가를 하고 있으며 특히 회원사의 권익보호에 대해서는 매우 부정적으로 평가하고 있으므로 회원사들의 불만을 수렴하여 반영하여야 할 것이다.

다섯째, 경찰은 상징적으로는 민간경비를 치안서비스의 파트너라고 하지만 실제로는 공·사경비 간의 협력이 미흡한 실정이다. 민간경비발전협의회를 활성화시켜 치안공동생산과 방법네트워크의 형성을 위해 상호 노력해야 할 것이다. 일본 전국경비업협회 총회에 경찰청장관이 참석하여 축사와 장관상을 수여하는 것은 공·사경비 발전을 위해 협력하는 좋은 사례이다(Security Time, 351: 8-13).

여섯째, 시큐리티기업의 CEO들이 방법능력 제고 방안으로 우선적으로 경비원의 사기양양이라고 한 것은 매우 고무적인 일이다. 그러나 현실적으로 경비원들은 사기를 제고하기 위해서는 보수문제의 현실화가 제일 중요하다고 인식하고 있는데 CEO들이 이것을 적극적 해결하여야 할 것이다.

민간경비가 전반적으로 사회에서 저평가되고 있는 문제는 한국경비협회가 앞장서서 사회적 위상을 제고하고 이미지를 개선하기 위해 내부적인 쇄신은 물론 대외적이고 정책적인 대안제시를 위해 노력해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김영규(2000). 『경영학원론』. 서울: 박영사.
- 안성조·안황권(2005). “경비원의 직무환경과 사기 및 이직의사와의 관계”. 『경호경비연구』, 제9호.
- 안황권·강민완(2005). “민간경비원과 경찰의 협력이 범죄예방에 미치는 영향”. 『경호경비연구』, 제10호.
- 안황권(2007). “경비지도사의 조직학습화가 위기관리에 미치는 영향”. 『한국공안행정학회보』, 제16권 제2호.
- 안황권(2008). “한국경비업법의 문제점과 개정방안에 관한 연구”. 『한국공안행정학회보』, 제17권 제2호.
- 안황권·안성조(2008). 『개정신판 경호경비법론』. 서울: 백산출판사.
- (사)한국경비협회(1998). 『한국경비협회20년사』.
- 社團法人 全國警備業協會(2001). 『警備業における效果的營業活動』. 東京: 全國警備業協會.
- 木暮至(2004). 『現代經營管理組織』. 東京: 同文館出版.
- 西村剛(2003). 『經營組織論序說』. 東京: 晃洋書房.
- Security Time. vol. 351, 2008. 6.
- Hess, Kären M. & Henry M. Wroblewski.(1996). Introduction to Private Security. Minneapolis: West Publishing co.
- Johnson, Brian R.(2005). *Principles of Security Management*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Poulin, K. C. & Charles P. Nemeth.(2005). *Private Security and Public Safety*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Sennewald, Charles A.(1998), *Effective Security Management*, third edition, MA: Butterworth-Heinemann.

ABSTRACT

A Study on the Attitude of CEO in Private Security Company

Ahn, Hwang-Kwon

This study is concerned on how much effect to activate private security officers from the attitude of CEO in private security companies. Of course the philosophy of CEO at the work is much important element on the company activity. And in small-medium size private security company the effect of CEO is tremendous because most of decision making comes from CEO and company is operated.

The result of the analysis of the survey on the CEO in private security business is as follows.

a) Most of them are not satisfied and negative from current situation of private security industry because too many companies are scattered and the expected social understanding is too low even though the company was established by their own decision due to it was fit to their aptitude.

b) The job position is estimated not high by socio-economical perspective, which would be improved to get higher because this industry is very future business.

c) Most of members of the korea security association are in negative on the policy of the korea security association but to enhance of the activity all the members should be in union.

d) Must make and settle down a channel to communicate and cooperate each other between public and private sector of security business.

Key Words : Private security, CEO, Security company, Policy, Korea security association